



# Rechtliche Aspekte bei flexiblen Arbeitsformen

Denkpause #5 | Think Tank «Zukunft der Arbeit» | Mai 2022

# Rechtliche Aspekte bei Remote Work, Flex Work oder Homeoffice

Als Folge der Covid-19-Pandemie ermöglichen immer mehr Unternehmen ihren Mitarbeiter\*innen flexible Arbeitsformen wie Remote Work, Flex Work oder Homeoffice. Neben Herausforderungen in der Führung, der Organisation und der Unternehmenskultur führt dies zu einer Vielzahl an rechtlichen Fragen – von Ruhezeiten über Vertrauensarbeitszeit bis hin zu Versicherungsaspekten.

## Arbeits- und Ruhezeiten

Viele Arbeitnehmende (und Arbeitgebende) wünschen sich mehr zeitliche und örtliche Flexibilität im Arbeitsalltag. Die Vorgaben des Arbeitsgesetzes (ArG) zu Arbeits- und Ruhezeiten sind jedoch auch bei flexiblen Arbeitsformen zu beachten: In der Schweiz gilt die Zeit von 06:00 – 20:00 Uhr als Tagesarbeit und von 20:00 – 23:00 Uhr als Abendarbeit. In dieser Zeitspanne ist flexibles Arbeiten bewilligungsfrei möglich, wobei für die erstmalige Einführung von Abendarbeit eine Anhörung der Arbeitnehmenden notwendig ist. Die Zeit von 23:00 – 06:00 Uhr gilt als Nachtarbeit; sie ist nur mit Bewilligung der zuständigen Behörde oder der Verordnung 1 zum ArG erlaubt. Bezüglich Pausen und Ruhezeiten gelten bei flexiblen Arbeitsformen weiterhin die Vorgaben aus dem ArG.

## Arbeit am Wochenende

Sonntagsarbeit ist auch bei flexiblen Arbeitsformen grundsätzlich verboten bzw. bewilligungspflichtig. Dabei dauert der Sonntag von Samstag, 23:00 Uhr bis Sonntag, 23:00 Uhr. Zusammen mit der täglichen Ruhezeit müssen am Wochenende mindestens 35 Stunden am Stück arbeitsfrei sein. Bei stärkerer Verbreitung und Normalisierung von flexiblen Arbeitsformen besteht die Versuchung, E-Mails oder nicht erledigte Aufgaben der vergangenen Woche am Sonntag zu bearbeiten. Vorgesetzte müssen hier einschreiten; nicht nur aus gesetzlichen Gründen, sondern auch, um die Gesundheit ihrer Mitarbeiter\*innen und eine gute Arbeitskultur aufrecht zu erhalten (Fürsorgepflicht des/der Arbeitgeber\*in). Zu beachten ist, dass sog. höhere leitende Angestellte (z.B. Kadermitarbeiter\*innen) von dieser Beschränkung ausgenommen sein können.

## Vertrauen und Verantwortung

Flexible Arbeitsformen führen zu einer höheren Selbstbestimmung und damit höherer Selbstverantwortung der Mitarbeiter\*innen. Die Einführung von Vertrauensarbeitszeit auf allen Ebenen erscheint daher reizvoll, bedingt aber wichtige Begleitmassnahmen: Die Unternehmen sind verpflichtet, ihren Mitarbeiter\*innen ein System zur Zeiterfassung bereitzustellen (z.B. ein digitales Tool, das ortsunabhängige Zeiterfassung erlaubt). Mitarbeiter\*innen ihrerseits müssen ihre Arbeitszeit erfassen. Auch das Einhalten der gesetzlichen Vorgaben zu Arbeits- und Ruhezeiten können

die Unternehmen nicht gänzlich an die Arbeitnehmenden delegieren. Weder die Freiwilligkeit von flexiblen Arbeitsformen, noch das Aufführen der gesetzlichen Vorgaben in einem Reglement entbindet Arbeitgebende von ihrer Verpflichtung, das Einhalten der Arbeits- und Ruhezeiten sicherzustellen. Dazu müssen die betroffenen Mitarbeiter\*innen mindestens einmal pro Jahr vom Unternehmen an die Vorgaben erinnert werden.

## Grenzüberschreitendes Arbeiten

Dank flexiblen Arbeitsformen eine Arbeitswoche an einer Feriendestination im Ausland zu verbringen, ist verlockend und gesetzlich grundsätzlich problemlos umsetzbar. Dabei sind Datenschutzaspekte, ein sicherer Zugriff auf die Firmensysteme und die Unternehmenskultur eher zu beachten als Fragen zu Sozialversicherungen und Steuerverpflichtung. Heikler wird es, wenn Mitarbeiter\*innen ihren (Zweit-)Wohnsitz im Ausland haben und vermehrt ausserhalb der Schweiz arbeiten. Innerhalb der EU/EFTA-Zone gilt für Sozialversicherungen eine 25%-Grenze: Wenn 25% oder mehr der Arbeitsleistung am ausländischen Wohnsitz erfolgt, unterstehen Arbeitnehmende den dortigen Sozialversicherungen (vgl. Tabelle 1). Diese Grenze wird bei Teilzeitangestellten bereits mit einem Tag Homeoffice pro Woche am ausländischen Wohnsitz erreicht.

Wenn viele Mitarbeiter\*innen im Ausland arbeiten und das Unternehmen somit einen erheblichen Teil seiner Wertschöpfung ausserhalb der Schweiz erarbeitet, können nicht nur die Arbeitnehmenden, sondern auch das Unternehmen im Ausland steuerpflichtig werden.

Tabelle 1: Sozialversicherungsrechtliche Unterstellung

Sitz Arbeitgeber*in	Erwerbstätigkeit Arbeitnehmer*in	Unterstellung Sozialversicherung
Schweiz	Schweiz	Schweiz
Schweiz	mehrere Staaten (nicht am Wohnsitz)	Schweiz
Schweiz	Schweiz & Wohnsitzstaat (< 25%)	Schweiz
Schweiz	Schweiz & Wohnsitzstaat (>= 25%)	Wohnsitzstaat

Für Grenzgänger\*innen (aus entsprechend gekennzeichneten Regionen) sowie für internationale Entsendungen gelten in der Regel besondere Vorschriften.

Rechtliche Herausforderungen von flexiblen Arbeitsformen sind mit guter Führung, interner Kommunikation und verantwortungsvollem Handeln der Beteiligten lösbar. Bei der Vielfalt an Konstellationen und Möglichkeiten ist eine juristische Überprüfung der gewählten Lösung aber in jedem Fall sinnvoll.

## Kontakt

Berner Fachhochschule Wirtschaft  
Think Tank «Zukunft der Arbeit»  
Brückenstrasse 73  
3005 Bern  
[andrea.gurtner@bfh.ch](mailto:andrea.gurtner@bfh.ch)



## Über uns

Der Think Tank «Zukunft der Arbeit» bringt Expert\*innen aus der Unternehmens- und Verwaltungspraxis mit Forscher\*innen am Departement Wirtschaft der Berner Fachhochschule BFH zusammen. Die vielfältigen Aufgabengebiete und Positionen seiner Mitglieder erlauben einen breiten Blick auf Herausforderungen und Lösungsansätze der zukünftigen Arbeitswelt, insbesondere für den Espace Mittelland. Erkenntnisse publiziert der Think Tank u.a. in regelmässig erscheinenden Denkpausen, für die Sie sich auf [der Webseite](#) registrieren können.